

Библиографический список

1. *Каница С.И.* Формирование механизмов управления социальной адаптацией трудоспособного населения к изменениям современного российского рынка труда: дис. ... д-ра социол. наук. СПб., 2009.
2. *Коровкин А.Г.* и др. Макроэкономический анализ и прогнозирование занятости и рынка труда. URL: [http://www.labourmarket.ru/i\\_confs/conf1/conf1/book3\\_html/8\\_K.htm](http://www.labourmarket.ru/i_confs/conf1/conf1/book3_html/8_K.htm)
3. *Великанов А.П.* Политико-субъектный потенциал объединений работодателей в системе российского трипартизма // Вестник ПАГС. 2012. № 4 (33).
4. *Вербицкая Н.О., Матафонов М.Э., Федоров В.А.* Прогнозирование потребности рынка труда в выпускниках системы профессионального образования: возможности геоинформационных систем // Спрос и предложение на рынке труда и рынке образовательных услуг в регионах России: сб. докладов по маг-лам Всерос. науч.-практ. интернет-конф. Петрозаводск, 2005. С. 67–73.

**A.V. Kuzmin  
Preconditions of Complex  
Economic Organization Control  
Decentralization**

Objective and subjective preconditions of complex economic organization control decentralization are presented. It is proved that control process decentralization defines certain system changes. The connection between control process decentralization and forming creative work conditions and initiative development and rationalization activity is grounded.

*Key words and word-combinations:* external and internal control, control decentralization, complex economic organization.

Представляются объективные и субъективные предпосылки децентрализации контроля комплексной хозяйственной организации. Доказывается, что децентрализация процессов контроля определяет ряд системных изменений. Обосновывается связь децентрализации процессов контроля и создания условий творческого труда, развития инициативы и рационализации.

*Ключевые слова и словосочетания:* внешний и внутренний контроль, децентрализация контроля, комплексная хозяйственная организация.

УДК 351  
ББК 67.401.11

**А.В. Кузьмин**

**ПРЕДПОСЫЛКИ  
ДЕЦЕНТРАЛИЗАЦИИ  
КОНТРОЛЯ КОМПЛЕКСНОЙ  
ХОЗЯЙСТВЕННОЙ  
ОРГАНИЗАЦИИ**

**В** современных условиях крупные хозяйственные организации имеют характеристики комплексной социально-экономической организационной системы. Данным системам присущи следующие черты: динамичное социокультурное развитие состава работников (не только увеличивается количественный состав работников, но и совершенствуется качественная структура накапливаемого человеческого капитала) [1]; постоянно расширяющийся комплекс взаимосвязанных, но относительно самостоятельных форм социально-экономической деятельности в системе производственной, финансовой, коммерческой или социальной деятельности [2]; сохранение широкого состава социальных объектов организации, определяю-

щих дополнительную деятельность в области охраны окружающей среды, социального контроля, образования, научной, социокультурной деятельности [3].

В новых условиях комплексные хозяйственные организации приобретают специфику социально-экономического развития. Расширяются направления социально-экономической и социальной деятельности данных организаций, увеличивается состав относительно самостоятельных подразделений, структурных отделов, ведущих экономическую, социальную, просветительскую деятельность. В результате традиционно применяемая система централизованного социального контроля не может быть эффективной в целом и в рамках отдельных, относительно независимо функционирующих, многочисленных ее подразделений. Объективно на практике должна формироваться не только гибкая, но и децентрализованная система социального контроля как структурный элемент регулирующего механизма комплексной хозяйственной организации, определяющий «стиль и специфику трудового взаимодействия работников» [4, с. 120].

Одновременно социальный контроль комплексной организации должен быть различным и иметь свойство адаптации относительно специфически изменяющихся целей, задач, стратегий деятельности каждого крупного ее подразделения. Реализация процесса планового перехода к инновационному развитию предусматривает необходимость привлечения творческого, интеллектуально сложного научного труда. При этом субъекты творческого труда, способные генерировать оригинальные идеи, нуждаются в реализации своих замыслов, а значит, и в расширении трудовых прав и обязанностей. Поэтому для современного работника, ориентированного на внедрение в процессе труда нового знания, неприемлемы жесткие узы традиционного социального контроля в организации. В рамках обновления системы применяемого человеческого капитала (сокращения физической и расширения интеллектуально-образовательной его формы) можно уточнить вторую причину необходимости трансформации традиционной централизованной системы социального контроля. Данная причина связана с необходимостью предоставления широких прав и трудовых свобод работникам, передачи им ряда функций текущего, а в отдельных случаях и конечного социального контроля. Важную роль при этом играет внедрение новых экономических стимулов самоконтроля, гарантий и технологий контроля хозяйственного обеспечения социального развития отдельных подразделений предприятия [5].

Таким образом, в современных условиях активизированы объективные (структурные) и субъективные (трудовые) факторы, обуславливающие децентрализацию системы социального контроля комплексной хозяйственной организации. На наш взгляд, следует определить вектор совершенствования общей системы социального контроля комплексной хозяйственной организации и уточнить меры, направленные на децентрализацию контроля. С этой целью в октябре 2014 – январе 2015 г. нами проведено эмпирическое исследование: Социальный контроль организации в оценках работников предприятия ОАО «МЖК «Арма»». Опрошено 335 человек, выборка случайная. Структура опрошенных, а также структура работников исследуемой хозяйственной организации является

вполне сопоставимой. Исследуемое предприятие является комплексной хозяйственной организацией, где не только формировалась эмпирическая информация для научного исследования, но и апробировались и внедрялись результаты работы. Выбор комплексной хозяйственной организации осуществлен исходя из двух факторов.

Во-первых, данное предприятие является старейшей хозяйственной организацией Саратовской области, развивает традиции совершенствования социального контроля на внутриорганизационном уровне, а также характеризуется как комплексная организация по ряду признаков: 1) имеет большой состав работников, осуществляет постоянный и целенаправленный процесс их профессиональной подготовки и переподготовки; 2) представляет собой комплекс взаимосвязанных, но относительно самостоятельных производств: майонеза, маргарина, жировых концентратов, сливочного масла, мыла, рафинационных и гидрогенизационных продуктов; ориентировано на выпуск крупных партий различной регионально значимой продукции; 3) включает в качестве составных элементов разнородные социальные подсистемы: отдел (центр) охраны внешней окружающей среды; внутренний, внешний и интегрированный отдел контроля качества; отдел подбора и образовательного развития персонала; центр инновационных научных разработок (инновационный центр, прикладной центр, центр технологической службы); центр социокультурного развития предприятия (административно-хозяйственный центр, туристическая база, отдел пищевого обслуживания населения).

Во-вторых, на данном предприятии в 2005 г. проводили эмпирическое социологическое исследование, что дает возможность сравнительного временного анализа по ряду показателей развития социально-трудовых отношений, внешнего и внутреннего контроля в организации. Проведенное эмпирическое исследование состояло из нескольких относительно самостоятельных разделов. Основной раздел посвящен выявлению внутренних предпосылок децентрализации системы социального контроля комплексной хозяйственной организации. В рамках данного раздела осуществлен анализ общих характеристик организации, стиля лидерства в организации, сущности трудовых отношений, стратегических целей.

Остановимся на данных оценках подробнее. Анализируя основные социально-культурные характеристики организации ОАО «МЖК «Арма»», необходимо подчеркнуть, что за последние три года неоднократно осуществлялась передача части функций контроля центрального аппарата отдельным подразделениям организации. Респонденты акцентируют внимание на том, что, несмотря на проводимые реформы трудовых отношений, организация по-прежнему является жестко структурированной, в ней имеется жесткая централизованная система внутриорганизационного контроля. Трудовая деятельность работников прежде всего определяется формальными правилами, инструкциями, принятыми нормами контроля и процедурами (мнение 32,54% опрошенных работников). Только 23,58% респондентов считают, что данная централизованная система контроля предпочтительна в будущем для организации. В

стратегической перспективе работники считают необходимым сокращение периодичности и форм контроля действий трудовых коллективов организации. При этом только 18,81% опрошенных видят в организации динамичную и инновационную предпринимательскую систему, обращая внимание на практику жертвования собственными интересами при реализации трудовых действий. На необходимость развития трудового предпринимательства, новаторства, склонности к трудовому риску в стратегической перспективе развития организации указывают 24,48% работников. Они определяют внутриорганизационную инновационную деятельность как фактор роста конкурентного преимущества. В отдельных подразделениях исследуемого предприятия в рамках неформальных практик зарождаются демократические основы трудового взаимодействия; ряду подразделений предоставляются дополнительные полномочия по осуществлению контроля собственной трудовой деятельности. Руководство знает о развитии данных неформальных практик и неоднократно заявляло о необходимости формальной передачи части функций текущего контроля отдельным передовым трудовым бригадам. При этом топ-менеджмент считает целесообразным сохранить практику внезапного контроля результатов труда передовых бригад со стороны отдела формального контроля организации.

Подтверждается гипотеза об актуальности изменения практик социального контроля в результате анализа полученных данных по комплексу общего трудового лидерства в хозяйственной организации. Часть работников (27,16%) характеризуют общий стиль лидерства в организации как проявление практик постоянного мониторинга, стремления трудовой опеки и научения. Работники отмечают излишнюю трудовую опеку, негативно оценивают практики непрерывного контролирующего мониторинга формальных трудовых лидеров (формальных управленцев первичных трудовых групп). Проявляются устойчивые практики направить в общее русло все трудовые процессы и действия работников подразделения. Сохранение данных практик в будущих периодах развития организации считают необходимым 20,59% опрошенных работников. Несложно заметить, что данная характеристика трудового лидерства не поддерживается большинством работников в стратегической перспективе развития организации.

Так, 13,73% респондентов считают, что важной характеристикой трудового лидерства является развитие лидерских предпринимательских инициатив, новаторства, склонности профессионалов к риску в системе трудового взаимодействия. Поддержка в стратегической перспективе практик лидерских предпринимательских инициатив осуществляется 16,11% опрошенных работников. Они связывают стратегическую перспективу развития организации с ростом практик инновационных накоплений, новаторского труда. По сути, общая стратегическая перспектива развития организации работникам видится в достижении роста трудового творчества, реализации инновационных трудовых проектов сотрудниками различных подразделений. Рассматривают организацию в контексте преимущественных практик деловитости, агрессивности, ориентации на

реальный трудовой результат 37,01% работников. Несколько сокращается состав респондентов (34,33%), связывающих стратегическую перспективу организации с ростом данного сегмента трудового лидерства. Этот сегмент работники ассоциируют с излишней контрольной регламентацией, жесткостью и неизменностью реализации типовых практик трудового взаимодействия. Последнее в целом может проявляться в догматизме и неизменности реализации трудового процесса, застое в конечных результатах его реализации.

Только 22,09% работников рассматривают исследуемую организацию как примерную, где оптимально реализуется общий самоконтроль, проявляется социальная ответственность, четко организованы и самоорганизованы трудовые процессы. Как видно из результатов анализа социологического опроса, самоконтроль, социальная ответственность, четкость организации трудовой деятельности не достигли необходимого уровня в организации. При этом резко возрастает число респондентов (28,95%), которые связывают стратегическую перспективу организации с ростом значимости практик реализации местного контроля и самоконтроля, социальной ответственности, четкой организации и самоорганизации трудовых процессов. Именно самоконтроль связывается работниками с возможностью раскрепощения и творческой реализации в процессе социально-трудового действия труженников.

Рассмотрим основные характеристики связующей сущности исследуемой организации. Так, 18,81% работников считают, что организацию связывают воедино преданность делу и взаимное доверие. Важнейшей связующей сущностью организации является стремление находиться на высоком социально-экономическом уровне, что становится ключевым фактором перспективного ее развития. Необходимость в дальнейшем развивать данную характерную черту организации признают 24,18% респондентов. Только 23,58% работников определяют основную характеристику связующей сущности организации (на период обследования) в виде приверженности новаторству и совершенствованию, стремлению быть на передовых рубежах. Одновременно данный сегмент характеристики для 34,93% работников представляется как фактор оптимизации ее дальнейшего перспективного стратегического развития.

Противоположная тенденция связана с формальными правилами и жестким централизованным контролем трудовой деятельности как ее связующей сущности. С точки зрения 43,28% респондентов, в современных условиях именно формальные правила и жесткий централизованный контроль определяют важнейшую характеристику связующей сущности предприятия. Одновременно в стратегическом перспективном контексте данная характеристика не находит поддержки работников. Только 29,25% опрошенных считают, что в стратегической перспективе необходимо ужесточать формальные правила и централизованный контроль, это в целом и будет служить фактором связующей сущности организации.

Рассмотрим основные социальные стратегические цели исследуемой организации. Лишь 25,07% работников уверены, что основной социальной стратегической целью организации является гуманное развитие, высокое доверие, само-

контроль, открытость и соучастие работников в жизни населения. В то же время для 30,15% респондентов данное направление является важным фактором дальнейшего стратегического обновления социальных целей предприятия; 27,16% состава работников рассматривают обретение новых ресурсов, решение новых проблем, апробацию нового как социальную стратегическую цель организации. Важность данной основной цели в перспективе развития организации отмечает практически тот же состав опрошенных – 27,46% работников. Не являются перспективными и целевая ориентация на конкурентное действие, стремление к победе на рынке, целевая концентрация сил. Только 10,75% отмечают важность данного сегмента в настоящее время и 10,15% указывают на его важность в стратегической перспективе развития организации.

Прослеживается тенденция уменьшения стратегической значимости целевой ориентации на неизменность, стабильность, централизованный контроль всех операций и процессов. По мнению 37,01% респондентов, в организации в настоящее время преобладает цель, направленная на достижение стабильности, а 32,24% опрошенных считают, что в перспективе данная цель должна сохраняться.

Таким образом, можно заметить некоторые тенденции социального развития исследуемой организации. В результате анализа данных социологического опроса выявлено, что предприятие является жестко структурированной организацией, где имеется строго централизованная система внутриорганизационного социального контроля. В стратегической перспективе работники предпочитают сокращение периодичности и форм контроля трудовых действий коллективов организации. Работникам представляется перспективным развитие трудового предпринимательства, новаторства, склонности к трудовому риску. Необходимо согласиться с мнением работников о том, что для организации важно отказаться от излишней трудовой опеки, практик непрерывного контрольного мониторинга управленческих лидеров, стремления руководства оказывать постоянную помощь, трудовые научения, направленные на соблюдение имеющихся трудовых правил, технологий и процедур.

Несложно выявить двойственность предложенных изменений респондентами. С одной стороны, работники считают перспективным развитие новаторства и трудового инновационного лидерства, стремление быть на передовых рубежах как фактор связующей сущности организации. С другой стороны, предлагается сократить число контрольных проверок, смягчить формальные правила и децентрализовать систему контроля как фактор связующей сущности комплексной организации. По сути, работники предлагают постепенно отказаться от целевой стратегической ориентации на неизменность, стабильность, централизованный контроль всех операций, процессов, трудовых действий. Важнейшей целью в перспективе (по мнению работников) должна стать стратегия гуманного развития: высокое доверие, самоконтроль как в рамках отдельных подразделений, так и внутри них, открытость и соучастие работников в жизни не только коллектива предприятия, но и в жизни населения региона, где оно находится.

В организации созданы объективные (структурные) и субъективные (трудо-вые) предпосылки децентрализации процессов контроля. Последние предусматривают не только отказ от чрезмерной централизации контролирующей власти, демократизацию форм и методов общего контроля деятельности организации, но и ослабление и передачу основных функций общего социального контроля на уровень среднего менеджмента организации, а также передачу максимально возможных функций контроля топ-менеджмента отдельным группам работников и профессиональным специалистам. Проявляется связь децентрализации процессов контроля и развития творчества в системе социально-трудовых отношений организации.

#### Библиографический список

1. *Быченко Ю.Г., Лопухин В.Ю.* Человеческий фактор экономики в условиях перехода общества на инновационный путь развития // Вестник ПАГС. 2011. № 1 (26).
2. *Митюкова Е.В.* Этапы социального проектирования саморазвивающейся организации // Вестник Саратов. гос. аграр. ун-та им. Н.И. Вавилова. 2006. № 3. С. 89–92.
3. *Палади А.А.* Структурные изменения в организации и разработка программы социальной ответственности персонала // Актуальные проблемы развития военного образования в современных условиях. Саратов, 2009. С. 10–19.
4. *Кузьмин А.В.* Контроль хозяйственной организации в социальном пространстве общества // Вестник ПАГС. 2014. № 6 (45).
5. *Мангушева Т.С.* Оптимизация социального контроля деятельности организации // Социально-культурологические аспекты социологии управления. Саратов, 2004. Ч. 2. С. 56–64.